

01.04.2019

Größeren Bedarf bei den Gesellen

Komage setzt auf Aus- und Weiterbildung zur Fachkräftesicherung

Seit über 110 Jahren entwickelt und produziert die Komage Gellner Maschinenfabrik KG Pressentechnologie und periphere Anlagen für verschiedene Branchen und industrielle Anwendungen. Blickpunkt Wirtschaft hat mit Margit Gellner-May, Geschäftsführerin des Familienunternehmens mit Sitz in Kell am See, und Jörg Lindemans, Prokurist und Betriebsleiter, über den Umgang mit Fachkräftemangel gesprochen.

Frau Gellner-May, der Fachkräftemangel ist in aller Munde. Unternehmen buhlen mittlerweile um die dringend benötigten Fachkräfte oder auch um Schüler, um sie selbst auszubilden. Wie erleben Sie diesen Trend?

Gellner-May: Früher hatten wir so viele Bewerber, dass wir eine Vorauswahl über Einstellungstests treffen mussten. Heute sind es weniger Bewerber, aber wir können unsere Stelle nach wie vor in den meisten Bereichen besetzen.

Was tun Sie, um Ihre Ausbildungsstellen zu besetzen?

Gellner-May: Wir sind in der Region als guter Arbeitgeber bekannt, sodass wir oftmals neue Kollegen durch Mund-zu-Mund-Propaganda gewinnen.

Lindemans: Wir halten Vorträge an Schulen in der Region, um uns bei den Schülern bekannt zu machen und sind auch offen gegenüber Schulpraktika. Hierbei legen wir großen Wert darauf, wirklich gute und qualifizierte Praktika anzubieten. Zwei, maximal drei Praktikanten können wir gut parallel betreuen. Darüber hinaus können wir keine individuelle Betreuung mehr gewährleisten und müssen daher leider weitere Interessenten ablehnen.

In welchen Bereichen bilden Sie aus?

Lindemans: Momentan liegt der Fokus auf den technischen Ausbildungsberufen. Hier bilden wir Frauen und Männer zu Industriemechanikern aus sowie zu Mechatronikern, Zerspanungsmechanikern, Elektronikern für Betriebstechnik und Technischen Produktdesignern.

Gellner-May: Zukünftig werden wir auch vermehrt im kaufmännischen Bereich ausbilden.

Was kann ein Auszubildender bei Ihnen erwarten?

Lindemans: Eine gute und fachlich fundierte Ausbildung!

Gellner-May: Uns ist auch die Persönlichkeitsentwicklung wichtig. Wir unterstützen durch eine explizite Prüfungsvorbereitung sowie – falls notwendig – auch durch eine Organisation von Nachhilfe. Jeder Auszubildende hat einen Mentor, der sich um ihn kümmert.

Wie viele Auszubildende übernehmen Sie durchschnittlich nach erfolgreichem Abschluss?

Gellner-May: Wir bilden für den Eigenbedarf aus, somit ist unser Ziel alle Auszubildenden im Anschluss an die erfolgreiche Ausbildung auch zu übernehmen.

Haben Gesellen bei Ihnen die Möglichkeit, sich weiterzubilden?

Gellner-May: Auf jeden Fall! Auch wir nehmen den Akademisierungstrend wahr und sind gerne bereit, unsere Mitarbeiter bei der Weiterbildung zu unterstützen.

Lindemans: Neben der dualen Ausbildung bieten wir auch das duale Studium an. Aktuell haben wir neun Auszubildende und drei duale Studenten.

Was sollte ein angehender Auszubildender für Sie mitbringen?

Gellner-May: Zunächst viel Motivation und Freude am Ausbildungsberuf. Das Weitere kommt auf den Beruf an. Wir schauen auf die technischen Faktoren wie Mathe- und Physikkenntnisse. Wichtig sind uns auch Ausdruck, Rechtschreibung und für diejenigen, die später Reisetätigkeit ausüben, auch Englischkenntnisse.

Gehen wir einmal weg von den Ausbildungsstellen, hin zu den Stellenangeboten. Was sind bei Ihnen die „Dauerbrenner“?

Lindemans: Unsere Dauerbrenner sind Mechatroniker und Elektrotechniker. Hier erhalten wir leider weniger Bewerbungen als für die anderen Stellen.

Suchen Sie vermehrt Studienabsolventen oder beruflich Qualifizierte?

Gellner-May: Tatsächlich haben wir den größeren Bedarf bei den Gesellen. Von Studienabsolventen bekommen wir mehr Bewerbungen, haben aber leider weniger Stellen zu besetzen.

Es ist also einfacher, Ingenieurstellen zu besetzen?

Lindemans: Ja, die einzige Ausnahme bilden hier Ingenieure aus der Elektrotechnik. Auch diese sind offensichtlich rar gesät.

Wie schaffen Sie es die hochqualifizierten Fachkräfte zu binden?

Gellner-May: Wir bieten attraktive Arbeitsbedingungen an. Für uns heißt das flexible Arbeitszeitmodelle, angemessene Bezahlung und eine Kommunikation auf Augenhöhe. Es ist uns wichtig, dass alle Mitarbeiter gleich behandelt werden, wir haben flache Hierarchien und jeder Mitarbeiter ist aufgerufen, seine Ideen vorzustellen und uns als Unternehmen somit weiter voran zu bringen. So können sich die Mitarbeiter selbst verwirklichen und etwas bewegen. Gleichzeitig agieren wir so als sehr fortschrittlich denkendes Unternehmen.

Lindemans: Ebenso ist es uns wichtig, dass die Mitarbeiter das Produkt kennen. Alle Mitarbeiter durchlaufen ein Trainee-Programm, in dem sie alle Abteilungen durchlaufen und so einen ganzheitlichen Blick auf das Unternehmen erhalten.

Hand aufs Herz: Wie sieht Ihr Traumkandidat für Ihre schwer zu besetzenden Stellen aus?

Gellner-May: Auch das kommt natürlich auf die Stelle an, aber generell kann man sagen, dass wir Hochschulabsolventen bevorzugen, wenn sie eine abgeschlossene Ausbildung durchlaufen haben. Wir suchen also entweder Gesellen oder aber Ingenieure, die dann aber bestenfalls auch eine Berufsausbildung mitbringen und somit schon praxisnah agiert haben.

Was würden Sie jungen Menschen raten, die sich im Berufsorientierungsprozess befinden?

Gellner-May: Analysiert eure Stärken und Schwächen! Seid ihr eher praktisch oder theoretisch veranlagt?
Seid ehrlich zu euch, denn es gibt viele Wege, die alle das gleiche Ziel haben. Stellt euch die Frage: Was will ich wirklich?